

представителей низкодоходной группы (60% против 40%). Мнимое статусное поведение в большей степени проявляется в среднедоходной группе респондентов (45% – адекватное и 55% – мнимое и аномийное) и в меньшей – в низкодоходной (мнимое и аномийное – 30%). По данным опроса последние виды статусного поведения практически не встречаются в высокодоходной группе участников опроса.

Завершая анализ, необходимо отметить, что в условиях современного общества, где первостепенным показателем статуса становится характер использования финансового ресурса – уровень потребительской активности, возникает противоречие между возрастающей ролью демонстрации потребительской активности и наличием реальных ресурсов поддержания определенного уровня потребительской активности. ТИ туризм как публичный акт потребительской активности позволяет выявить противоречия в уровне согласованности/рассогласованности статусных позиций и реального поведения горожан.

Одяков С.В.,

г. Челябинск

РЕОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ДИНАМИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Переход на рыночные рельсы привел к возникновению качественно новой ситуации, когда прежние административно-плановые методы управления как на уровне предприятия, так и в региональном разрезе перестали действовать, тогда как рыночные механизмы управления еще не заработали в полной мере. Это привело к тому, что возникла несбалансированность в развитии, как на отдельных предприятиях, так и особенно между предприятиями и отраслями.

Как отмечает А.Н. Клепач, от кризисного падения производства в 1990-е гг. пострадали в наибольшей степени именно отрасли, ориентированные на конечный спрос и отличающиеся более высоким уровнем обработки. Причина этого не только в макроэкономических

факторах: более резком сжатии спроса именно на высоко- и среднетехнологичную продукцию обрабатывающей промышленности из-за открытия внутреннего рынка импорту, сокращения государственных расходов и инвестиционных программ. Свой вклад внесли инфляция и подтягивание цен на сырье к мировому уровню, которое перераспределило доходы в пользу первичных отраслей и привело к дефициту капитала в обрабатывающем секторе.

Ключевую роль в большей глубине кризиса в обрабатывающих секторах относительно более высокотехнологичных сыграл дефицит механизмов координации. В сложных производствах с множественными кооперационными связями и длительным циклом изготовления продукции, потери от атомистической приватизации, раздробленности банковского сектора, ограниченности кредита, отсутствия долгосрочных планов и неопределенности развития оказались значительно выше, чем в топливном и сырьевом секторах. К тому же в этих секторах процессы концентрации и консолидации капитала и управления шли значительно быстрее и глубже [1; с. 78].

Поскольку в современных условиях среда меняется быстро и непредсказуемо, организации вынуждены приспосабливаться к быстро меняющимся условиям, чтобы поддерживать бесконечные сдвиги во вкусах и предпочтениях потребителей. В новых условиях более успешными оказываются организации с адаптивной структурой, так называемые «самообновляющиеся организации». Вследствие этого реорганизации стали почти повсеместным явлением: помимо масштабных корпоративных сделок (слияния, поглощения и т.д.), существуют небольшие и частичные реорганизации – на уровне отделов или на более низком уровне. Кроме того, таким изменениям подвержены практически все виды организаций: от правительственных учреждений и крупных корпораций до небольших фирм и компаний.

В теории управления понятие «реорганизация» предполагает прекращение деятельности одного юридического лица и создание нового юридического лица, путем слияния, разделения, выделения и т.п. структурных единиц. Наряду с этим понятием используется также термин «реструктуризация». Реструктуризация же – это изменение структуры производства, в связи с освоением новых видов продукции, новых технологий. При этом изменяется соотношение и роль основной и вспомогательной производственных единиц.

При совершенствовании структуры предприятия возможны следующие действия:

- Исключение дублирующих функций;
- Устранение излишних функций (передача на баланс муниципалитетов, реорганизация через выделение подразделения из структуры организации с предоставлением экономической самостоятельности);
- Передача функции на аутсорсинг сторонним организациям;
- Разделение подразделений, выполняющих разнородные функции;
- Объединение подразделений, выполняющих однородные функции;
- Переподчинение подразделений другим руководителям;
- Изменение состава руководителей и названия должностей.

Полученные нами в ходе экспертного опроса результаты позволяют сделать вывод о том, что современная ситуация в сфере труда способствует больше расслоению, дифференциации работников, чем их консолидации. Исследование проводилось в 2007-2008 гг. методом полуструктуризованного интервью. Было опрошено около 50 экспертов, в том числе: руководители службы занятости г. Челябинска, представители первичных организаций профсоюзов на предприятиях и их руководители (ФНПР), а также преподаватели профессиональных училищ и техникумов.

Одним из наиболее распространенных способов изменения структуры промышленного предприятия при вхождении в рынок была его

реорганизация через выделение подразделения из структуры организации с предоставлением ему экономической самостоятельности. При этом, в результате атомистической приватизации, многие предприятия фактически оказались раздробленными. Так, например, один из основных промышленных гигантов Челябинской области – ОАО «ЧТЗ-УралТрак» (Челябинский Тракторный Завод) – оказался разделенным более чем на 100 дочерних предприятий, в каждом из которых свой руководитель (директор) и зачастую свой уровень оплаты труда.

Кроме того, существует разделение работников на основных и вспомогательных. Повышение заработной платы касается, как правило, тех категорий работников, в которых больше нуждается руководство. Поэтому в настоящее время работников разделяют. Те, кто получил надбавку, успокаиваются и занимают отстраненную позицию по отношению к другим сотрудникам.

Как было отмечено ранее, с приходом рынка объем госзаказов значительно сократился, вследствие чего уменьшился и объем занятости. Практика сокращений, имевшая место на заводах, оставляла широкий простор для субъективизма и произвола администрации, что также не могло способствовать сплоченности персонала.

Итак, за весь постсоветский период многие предприятия, бывшие ранее в государственной собственности, стали частными. Соответственно их организационная структура претерпела какие-то изменения. Однако улучшилось ли положение рабочих в результате этих изменений? В течение трех лет (с 2007 по 2009) нами проводились исследования на промышленных предприятиях Челябинской области. Выборка (N=1150) квотная, репрезентативная по основным социальным параметрам анализа. Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, современные индустриальные рабочие больше всего недовольны не только оплатой труда (55,6%), но и санитарно-

гигиеническими условиями труда (36,2%). Кроме того, 30,5% рабочих неудовлетворены возможностью профессионального роста.

Таким образом, наибольшее беспокойство среди рабочих вызывают те параметры условий труда, которые являются по-существу базовыми факторами трудовой мотивации. Без их удовлетворения невозможно мотивировать персонал к высокопроизводительному и качественному труду. Низкий уровень оплаты труда, который существует на многих государственных и муниципальных предприятиях, заставляет работников либо работать на 1,5-2 ставки, что ведет к быстрому физическому и моральному «износу», профессиональному «выгоранию» работника, либо вынуждает людей менять сферу деятельности.

Во-вторых, интегрирующим показателем социально-трудовых отношений является удовлетворенность работой, это один из важных субъективных показателей. Работник, удовлетворенный своей работой, более стабилен, привязан к рабочему месту (хотя не всегда более активен). Предприятие должно быть заинтересовано в таком типе работника.

В целом по выборке уровень удовлетворенности работой респондентов не однозначен и выглядит следующим образом: вполне удовлетворены своей работой – 24,5%, в общем удовлетворены – 52,8%, относятся к работе безразлично – 1,3%, не удовлетворены работой, но терпимо – 19,5%, совсем не удовлетворены – 1,9%.

Для более точной оценки уровня удовлетворенности работой опрошенных был применен специальный коэффициент (K_y), который рассчитывался по формуле:

$$K_y = \frac{3n_{1+2} + 2n_3 + 1n_{4+5}}{\sum n_{1+5}},$$

где n_{1+2} – число удовлетворенных работой, n_3 – число относящихся к ней безразлично, n_{4+5} – число не удовлетворенных работой, $\sum n_{1+5}$ – сумма ответов.

Коэффициент удовлетворенности работой по нашим подсчетам в целом по выборке составил 2,56, т.е. достаточно высокий. Исходя из среднего значения Ку были образованы 2 группы:

1 группа – высокий уровень удовлетворенности работой; в нее вошли руководители и специалисты (2,65 в обеих группах).

2 группа – низкий уровень удовлетворенности работой; сюда вошли рабочие (2,47). Таким образом, можно сделать вывод, что специалисты и руководители более удовлетворены своей работой, чем рабочие.

Это еще раз подтверждает тот факт, что последние занимают в целом более низкий социальный статус в социальной иерархии предприятия. Их труд считается непрестижным, поскольку сопряжен с ручным малоквалифицированным трудом, невысокой заработной платой и тяжелыми физическими нагрузками. С другой стороны, социальный подъем «беловоротничковых работников», а также более высокая оплата и статус управляющих составляют совершенно новую ситуацию в сфере труда и крупную общественную проблему.

Литература

1. Клепач А.Н. О трансформации и модернизации экономических институтов России//Куда пришла Россия?.. Итоги социетальной трансформации/Под общ. ред. Т.И. Заславской. – М.: МВШ СЭН, 2003.
2. Тоффлер Э. Шок будущего. – М.: «Издательство “АСТ”», 2002.

Петрова О. В.,
г. Челябинск

МИФОЛОГЕМЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ

В рамках современной глобальной цивилизации главным товаром является информация, она же выступает одним из средств манипуляции массовым сознанием. И для достижения данной цели мы наблюдаем возврат к мифологическим формам мышления. Развитие культуры привело к тому, что в XX веке теряют свой авторитет рационалистические элементы